

# 平成30年 第3回斜里町議会定例会 全員協議会会議録

平成30年9月13日（木曜日）

開会 午後3時05分

閉会 午後4時32分

## ◇ 第6次斜里町行政改革大綱及び実施計画（行革推進会議諮問案）について ◇

●木村議長 それでは、ただ今から、会議規則第125条により、全員協議会を開きます。本日の案件は1件であります。第6次斜里町行政改革大綱及び実施計画（行革推進会議諮問案）についての説明を受けます。それでは、説明をお願いします。島津総務部参事。

●島津総務部参事 （第6次斜里町行政改革大綱及び実施計画（行革推進会議諮問案）について 内容説明 記載省略）

●木村議長 説明が終わりましたので、ここで質疑を受けたいと思います。ご質疑ございませんか。小笠原議員。

●小笠原議員 具体的な事項の後に、1ページから19ページ最後まで、白い矢印は実施、黒の矢印は検討となっていますが、それぞれ項目ごとに年度で分けている。ところが2ページは、31年から35年の間、黒線と白線がまっすぐ2本入っていますが、これはどういうことで書いているのですか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 この部分については、広報媒体の活用は今もフェイスブック等も含めて利用している状況と、新たに下の項目に書いてあるとおり新たなICTの活用やWeb申請などに対応したホームページへのリニューアルなどについては検討するというので、実施の内容と検討の内容が重複しているのとご理解いただければと思います。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 監査の報告を聞いて、事業執行の透明性などを確保するとともに創意工夫を持った行政の運営を臨む、まさに行政改革を実施することがこれにつながるのではないかと思います。

12ページに人事評価制度とありますが、いろいろ各自治体に聞くと、評価することに対して基準作りが難しい、公平性を保つのが難しいということを聞いています。

31年から35年まで第6次を実施するにあたり、その前の第5次の際は、賞与、昇給、昇格は実際にきちんと評価がなされていたものなのではないでしょうか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 第5次の人事評価制度は、賞与や昇給、昇格については検討段階なので成績率については導入していません。評価の不公平感やばらつきの部分ですが、これについては管理職も研修等を実施していて、できるだけ評価に差が出ないような取り組みをしていますし、本人と面談をして内容を決定しているので感情的なものでの評価は、極端には起こらないと認識しています。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 実際の試行段階というか入られるのは、この第6次からと解釈してよろしいですか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 人事評価については5次の段階で実施しています。第6次で検討するのは、より一層内容について精査をすることや、賞与、昇給、昇格への反映について検討して反映できるものについては反映するという中身になると思います。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 聞き取れなかったのですが、第6次は何と何をやると言いましたか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 賞与、昇給、昇格への反映の検討や、例えば組織目標や職務目標を明確にして人事評価の精度を高めるようなことを第6次で実施していくとご理解いただければと思います。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 誰が誰を評価する、体系図といいますが、例えば一般職であれば課長が、課長であれば部長がというような、お互いがお互いを評価する者、評価される者はわかっているということよろしいですか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 評価者については課長職、課長職については部長職、部長職については副町長、特別職という形で決まっています。これについては皆さん認識しています。

現場を持っている保育所などは、評価補助者として園長が評価する形になっています。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 評価される者としては、こういった基準で自分を見ているのか気になると思いますが、例えば評価シート、能力シートのようなものを本人にこのような基準ですと示されているのでしょうか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 評価した内容については本人が確認できることになっています。まずは本人と面談を行って目標設定と評価を行なうので、面談の中で評価者の考え方や評価される側の考え方などをお互い理解して対応する形になっています。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 この評価で例えば昇給、昇格の時に上位になった者、もうこれ以上いかない者のモチベーションが下がる心配もあると思いますが、そこら辺はどうでしょうか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 今言われた中身が理解できないのですが、最高評価をされた場合でしょうか。最高評価という言い方がよいかわかりませんが、あくまでも業務に対して目標設定をして、その目標に対してどの程度できたか。あとは普段の業務態度なども含めてどういった評価になるかを評価するので、最高レベルというのがどういう意味か理解できませんでした。今の評価方法ではそういったものがないので理解できなかったということでご理解ください。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 昇給、昇格がずっと上にいってしまったという解釈で、それ以上ないといった時のモチベーションのことを言っています。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 それは役職の例えば給与表が上がっていく、役職の最高は部長職ですが部長職になった時のモチベーションということでしょうか。これについては継続して評価はしますが、毎年、目標設定などは変わるので必ずしも評価につながることはならないですし、賞与、昇給、昇格の成績率の反映については検討しますが、今の段階でどの程度まで反映させるかという三つの部分は、全てさせるかもしれませんし、1項目になるかもしれませんし、そこら辺は今後の検討の結果になりますので、その部分では一気に何年間かでも最高の評価になることは基本的にはないと思います、回答になっているかどうかわかりませんが。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 いずれにしてもこれがきちんと反映されて、職員の資質向上につながるような現実的な取り組みをしていただきたいと考えています。

●木村議長 他、ございませんか。金盛議員。

●金盛議員 大綱の期間が31年から35年ですが、まだ具体的に出されていませんが、おそらくこの期間中に国公法の改正を受けて地公法の改正がすぐ続いて出るのではないかと。一般質問でした定年延長の関係ですが、定年延長に限らず地公法の改正で想定される範囲でこの大綱の中に考え方を盛り込んでいるかどうか、とりあえず現状でスタートすることなのか、その辺についてはどうですか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 地公法の改正の内容についても一部定年延長、現時点では再任用制度ということで現行の制度で対応しているので、再任用制度が定年延長につながるという考えでいるので、まったく入っていないということではなくて、それも含めた内容での計画ということでご理解いただければと思います。

●木村議長 金盛議員。

●金盛議員 そういう流れだろうと思いますが、再任用制度もすでに定数内職員ということで職員の体制の一角を占めていますが、実態としては感想からすると非常にゆがんだ制度だと思います。それがそっくりそのまま定年延長にいとまうと、組織の活力、人材の有効活用などの面で非常にマイナス面になると思います。

再任用制度について第6次の大綱を策定するにあたって、一定の評価などはされたでしょうか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 再任用制度の評価ということですか。現時点で再任用してまだ3年が経過したところで、内容について廃止する部署なども含めて試行錯誤している状況なので、評価までは再任用については出しきれない内容です。

●木村議長 金盛議員。

●金盛議員 制度そのものの評価はしていないことはそれはそれでよいのですが、人事評価との関わりですと、再任用者は人事評価の対象になるのかどうか。その辺についてはどうでしょうか。

●木村議長 島津参事。

●島津総務部参事 人事評価制度の対象になります。

●木村議長 他、ございませんか。久保議員。

●久保議員 17ページの、その他の自主財源の確保のところ、ガバメントクラウドファンディングというのが出てきました。うちは100平方メートル運動がその先駆者かと思うような方式です。近年の低金利の時に、ふるさと納税もそうですがどちらかというとお金が集まりやすい時代という傾向にあるといわれます。それはお金の行き場所がないと経済界の人が言いますが、全国をネットで見ますと、そういう財源を使って資金調達をして、行政ばかりではなくNPOや民間の団体など、大企業ではなくて起業する、起こすほうです。

昨日の一般質問で、教育長は期待していた答弁でなかったので言い忘れましたが、夕張市が夕張高校魅力化事業を去年か一昨年やっています、これがファンディングです。特別授業や公設塾の運営費用を700万円募集して、集まったのは2千万円を超えました。

つまり、財源の考え方を、見方を変える方法があるのではないか。この項目はこれから3年検討するというので、どこの課でやるのか、どういう人材、外部の能力を使ってやるのかわかりませんが、その辺の方向性というか意気込みを聞かせていただければと思います。

●木村議長 北部長。

●北総務部長 広い意味でいろいろご指摘いただいたと思いますが、このことについては、かねてからふるさと納税の部分で検討して、職員の中では、単純にふるさと納税ではなく

ふるさと投資ということでクラウドファンディングを含めてプロジェクトチームで検討を進めてきました。そういうなかで1次提言、2次提言という形で提出して、その部分ではクラウドファンディング型のガバメントクラウドファンディングの中では、九つくらいこういうことができるのではないかとという部分もプロジェクトチームの中で作って、対応としてはふるさと納税とは違ってクラウドファンディングサイトを使って資金調達することを想定しての研究を進めています。

その中では、オールイン方式かオールオアナッシング方式ですが、100平方メートルも夢のあるものだったと思います。そういう部分ですとオールオアナッシング方式がよいのではないかと思います。通常の行政が関わると向心力が働いて、オールイン方式でないと責任が持てないということもあるので、オールイン方式でやるとあまり夢のあるものにならないジレンマもある。また、日本のクラウドファンディングのサイトでいうと、アメリカのように手数料が安くないことが難点になっています。昨日、一昨日あたりもふるさと納税に対する総務省の締め付けがかなり強くなっているなかで、非常に流動的になっている部分があります。

一致して世論は、やはりクラウドファンディング型の目的意識をはっきりして寄付を集める方向が支持されることに世論の意思はそっちにいていると思いますので、第6次の中でもこのような項目を入れさせていただいています。

●木村議長 久保議員。

●久保議員 行政が関わると信用度はよいのですが拘束がたくさんある。つまりプレイヤーになるかサポーターになるかが大きな分かれ目になる、最初の。寄付する側は行政が入っていることに安心感を持つ。例えばNPOなどいくら趣旨がよくても投資するかというと、この辺は見極めがいると思います。

先ほど釣りの話にも出ましたが、いろいろな釣り人のサイトを見ていると、マナーが悪いことを怒っている釣り人もいます。来る人が皆悪いわけではないです。クマの出る話もさばく話もそうです、サイトにいろいろ出てきます。逆に悪い噂なら、斜里ならどこでさばくと見つからないなど、そういうところもあります。

もう少し公共性を重視して、うちはこういう姿勢でそのためにこれだけの募集額を、例えば釣りに関していえばもっと安全に、ごみの処理はどうする、来る人たちにはどうするかなども、観光の面からと宮内議員が言っていましたが、将来を見込んだ考え方に立って考えないと、被害が出るので駄目だということになると止別や興部のように締め出す側に立ってしまいます。

釣りばかりではないですが、投資する側は、特に知床は観光地ですから遊びに来ます。ただで遊ぼうという人ばかりではなく、きちんと負担するものはしてもよいという、そのよい例がライセンス制です。あまり釣れないのでお金を払いたくないのですが、お金を払っても、遠い札幌などから来ても時間を楽しく過ごしたいという人もいることを、上手く

クラウド型につなげられないか。

プロジェクトでやっているということで、どうしても行政は財政といったら財政課かどこかとなりやすいですが、そうでなく広くやっているとありますが、いかがですか。

●木村議長 北部長。

●北総務部長 このプロジェクトチームは、公募も含めて若い人から私のような者まで含めていろいろ参画してやってきました。ただ、今、中断しています。情勢をみているというのもありますし、よいものが出てきたらそれに全力投球したいというのと、世論も味方に付けたいので頃合いを待っている部分もあると思います。

難しいものは誰を頼りにするのかという話もあったと思いますが、そういうサイトを運営しているところにはキュレーターという専門家、相談員がいます。例えばこういうものだったらどうだろうかと相談に応じることも業務としてあるので、そこを参考にしたいとプロジェクトチームの中では提言をしています。

先ほどの釣り人と観光客の受け入れの部分で共存ということになりますが、プロジェクトチームの中では釣り人の対応では案は挙がってきませんでした。すでに財団がやっているヒグマとの共存を目指すなかでのまちづくり事業ということで、何かこれをできないかという案が一つ出ています。

先ほど議員がおっしゃったように、リワードを何にするかがもう一つの悩みです。ふるさと納税で上手いことみんな頭に置いてしまったので、なかなか寄付文化が根付いていない方は、どれだけ食いついてくれるかという事業の中身というかインパクトのあるものでなければならいのだろう、うかつなところで手を出しても中途半端なもので終わってしまうだろうという感じはします。

●木村議長 他、ございませんか。久野議員。

●久野議員 5ページの、町民参画を促す施策の推進の中の、町民から意見反映機会の充実ということでパブリックコメント等あります。その中の移動町長室の実施についてお伺いします。

移動町長室は、あ〜ったか移動町長室という名前になっていますが、今年の実数は比較的少ないと思いますが、3回くらいですか。

●木村議長 伊藤課長。

●伊藤企画総務課長 昨年は3回実施しましたが、今年度は1回実施しています。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 町民にこれを企画したいと聞いていますが、あ〜ったか移動町長室の注意事項の最後のほうに気になることが書いてあります。この懇談会は専ら要望や苦情をお引き受けする場ではありませんとあります。そうかもしれませんが、要望、苦情とこれに出すラインという違いは、なかなか一般の人で作ることはできないのではないかと思います、どこが違うのか。

確かに、悪質なただ文句を言うやからを防ぐにはよいかもしれませんが、この表現の方法をもう少しわかりやすく書くか、これを取り除くなどのやり方にしないと、町民からの町長とお話をしてみたいという機会が失われるのではないかと思います、そこら辺はどうお考えでしょうか。

●木村議長 伊藤課長。

●伊藤企画総務課長 過去の実績から申し上げますと、要望や苦情めいたことがなかったわけではないですが、基本的には町長との懇談を深める機会、自分たちの活動を知っていたく機会、自分たちの悩みを町長に聞いてもらうなどが主で行って来ました。

久野議員がおっしゃったように、確かにそういう文言に抵抗を感じる団体等がいらっしゃるかもしれませんが、あくまでも移動町長室には要望や苦情ではなく、自分たちの活動や町長との懇談を深めてもらうのが主なので、それはご理解をいただきたいと思います。それについてはできる限り町民の皆さんのご理解をいただきたいと思います。

●木村議長 久野議員。

●久野議員 それであればなおさらこの文言を考えていただいて、参加できるようなものにしてもらいたいと思うのが一つです。

もう一点、この移動町長室は何名以上の参加とありましたが、例えばご老人の方で、移動町長室をやる前のまちづくり懇談会では、2名でも3名でもやっていた。それが極端に少なくなってしまったので、やる効果がないということでお辞めになったと思いますが、高齢者の方や地域に住んで意見を持っている方は、1名でも2名でもよいからやってほしいという意見があります。そういうものに対してはどのようにお考えになりますか。

●木村議長 北部長。

●北総務部長 専ら要望や苦情を受ける場所ではないという部分の表現ですが、何が悪いのかよくわかりません。これはあってるのではないかと思います。違う書き方があるのなら教えていただきたいです。

もう一つ、原則の中で5名とっています、相談はいつも受けています。その人数でできないけれどもということは受けたことがないです。こちらは広がりを持って受けたいと思っていますので、そこでどうしても1名足りないのだけどうかなど、そういう話で切るなどの考えは毛頭ありませんので、気軽に相談をしてほしいと思います。

ただ、1名がどうなのかというと、これはあまりにも個人の意見になってしまうのではないかと思いますので、町長はいつも町長室を開けて対応をしているので、そこはあまりかしこまらないでいろいろな機会を利用していただければと思います。

●木村議長 町長。

●馬場町長 町長室は寒いと閉めていますが、基本的に仕事がない限りは、町民の方が来られれば予定がない限りお会いしています。私に何としても伝えたいという人もいるでしょうが、その要望等にこだわっていらっしゃるようであえて言いますが、そうであれば斜

里町役場にはいろいろな部署があります。関係する部署にぜひ話をして、相談をしてもらいたいです。そういうことを言っていただきたいです、そういうお話があった時に。そのうえで、らちがあかないから町長にも言いたいと言ったら、いつでもというわけにはいきませんが受ける姿勢は持っています。全然閉ざしてはいないです。そのことをぜひおわかりいただきたいと思いますし、相談のあった町民の方には伝えていただきたいと思います。

移動町長室でなるべく多くの人と意見交換ができたほうがよいということで、こういううたいをしています。基本は町民の声に耳を傾けるというのは、私もそうですが職員にもそれは言い続けていることなので、聞く耳を持たないとは思わないで、今、お話ししたことをお伝えいただきたいと思います。

●木村議長 他、ございませんか。金盛議員。

●金盛議員 実施計画案の7ページにペーパーレス会議システム、Web会議システムがあります。紙をあまり使わないようにすることと、遠隔地との会議を想定していますが、行政間では例えばウトロは行ったり来たりは時間もかかるのでよいと思いますし、それは斜里町だけの判断でいろいろな仕組みを作れると思います。他の振興局や道の本庁などとのWeb会議も想定されますが、うちのほうだけではなく先方もそういう準備ができていないとできないと思いますが、その辺はどうなのでしょう。

もう一つは、今もテレワークをやっていますが、例えばそういうところと連携を取りたい場合もあると思いますが、そういったことでの具体的な想定されるケースはあるのかどうか、その辺についてはどうでしょうか。

●木村議長 伊藤課長。

●伊藤企画総務課長 ウトロ支所とのWeb会議については、すでに昨年から構築していて、今回の停電対応についてもWeb上でやり取りしていました。

他の行政機関とのWeb会議については、現在のところ進んでいないのが現状です。これは行政を筆頭に働き方改革が遅れているところが典型的かと思いますので、何らかの機会でご我々のほうから呼び掛けていきたいと思っております。

他の企業とのテレビ会議については、この間、何回か行っています。しれとこらばで行ったり、私の端末でも行っていますので、それは機会とタイミングが合えば行っています。

●木村議長 金盛議員。

●金盛議員 庁舎内のパソコンは更新しています。この計画ではWeb会議等の整備はシステム含めて31年、32年ですからこれから検討するという考えですが、それに備えて機材は想定を踏まえた機材整備ということでよいのでしょうか。それともやる時点になってある程度拡張性を考えているなど、その辺についてはどうでしょうか。

●木村議長 伊藤課長。

●伊藤企画総務課長 機材のことは、おそらく先ほどの議題でもあったとおりパソコンの購入のことだと思っておりますが、それについては行政システムの中でのパソコン上のことなの



で、それはそれとして計画的に配備します。

Web会議等については、基本的には外部との接触は仮想化という技術を持って接触しない限りWeb会議はできないことになっているので、残念ながら少し支障があります。そういった意味では、外部と直接ネットワークが組める端末をもう少し配備することによって、他の課においてもWeb会議がより安くできやすくなると思いますので、その辺は企画総務課でやりつつ徐々に広げていきたいと思います。

●木村議長 他、ございませんか。海道議員。

●海道議員 3ページの、協働のまちづくり推進事業の検討という意味で、来年検討されるのでしょうか、幅広い自治会等の取り組みを期待しながら支援していくということですが、来年検討される内容についてどう検討されるのかお伺いします。

●木村議長 大野課長。

●大野住民生活課長 具体的になるかわかりませんが、町長からの一般質問の答弁でもあったとおり、自治会連合会の役員や各自治会の会長はじめ役員からの意見と、私どもとの意見を交換したうえでより使いやすいといいますか場合によってはアイデアをいただきながら次に向けて検討を進めたいと考えています。

●木村議長 海道議員。

●海道議員 アイデアといわれましたが、もうやっている事業です。やっていた事業の中で少し考え方が違ってきているのか、また新しくこういうこともやったらよいのではという意見交換を含めて、行政から提案していくということなののでしょうか。

●木村議長 大野課長。

●大野住民生活課長 おそらく私どもから提案というか打診をするような形がきっかけになるのではないかと思います。その後のやり取りは流れを見ながら、複数回何らかの形で意見をキャッチボールするような機会をつくりながら取り組んでいきたいと思います。

●木村議長 他、ございませんか。櫻井議員。

●櫻井議員 確認ですが、14ページの、職員の人材育成の推進の中にある(5)の家事、育児、介護への男女共同参画への取り組みの検討の中で、夫婦で家事をシェアするための研修、男性向け料理講座、離乳食講座、収納掃除などの家事講座がありますが、これは本当にやるのですか。働きやすい職場づくりの推進では、もう少し違う部分に主点を置いたほうがよいのではないかと思います。

ここに書いてあるワークライフバランスを職場のほうでというのは、こうやって掲げているところもありますが非常に難しいのと、本当にそれをやるのが職員の人材育成になるかということも議論が始まっているくらいこんなこと、こんなことではないのですが、職場との関連です。

仕事と生活のバランスをよく取りましようという部分では、男性の育児休暇が取りやすい、あるのになかなか取れない、取れない雰囲気がある、例えば介護休暇。共働きでも奥

さんのほうがどちらかというと育児に走らなければいけないからそれが削減されるなど、そういう制度としてはあるにもかかわらず、なかなかそれを取りにくいというのが官庁関係だというデータも出ています。

先進的な民間事例では皆自由に取れる。なぜかという職場の雰囲気、トップの目という町長が意地悪とかそういうことではなく、全体に粛々とある何となく、何とからしさ、ジェンダーフリーになっていない部分など、そういう意識の改革に重点を置けば、ここに書いてある料理の作り方などに行革で重きを置くよりは、取りやすい、自分たちのワークライフバランスがしっかりライフでも取れるような雰囲気づくりに視点を置いたほうがよいと思いました。これをここに掲載して悪いということではないですが、これだけのものを載せるのであれば、それに見合った、背後になぜそういうことが浸透しないかをしっかりと念頭に置いてやったほうがよいのではないかと思います。

●木村議長 北部長。

●北総務部長 雰囲気づくり、まさしくそれを狙ったものです。制度等は法律の中で対応しなければならない部分もあります。ところが積極的に取れるかということ、やはり周りの雰囲気づくりがないと取れないのも事実です。頭の固い上司がいると取れない。私のように家事を全くしない人間もいますので、そういうところから意識改革も必要だろうというなかから、職員の発案でこうなっている部分ですのでご理解いただきたい。

ここでの表現は多々あると思いますが、これは職員の中でも年代を通してさまざまな意見が出され協議がされたところですよ。ここまで書く必要はあるのかということもありました。若い職員の中ではこれは当たり前ではないかということもありました。私どもの世代としては当たり前ではないです。そういうことがあるので、違う方もいらっしゃると思いますが、意識改革を狙った雰囲気づくりのための一方策である例ということで、大目に見ていただきたいと思います。

●木村議長 櫻井議員。

●櫻井議員 今の時代は生活することに楽しさを置くことが、職員の生活というか勤務の中にも影響が多くあることだと思いますので、ここは職員間で楽しく状況を知り、理解することに使われるとよろしいと思います。

●木村議長 北部長。

●北総務部長 話が少なかったと思います。先ほどの説明の中でファシリティの研修というのもありましたが、これらの講座については、かつて民生部門でやったこともありますが、これは職員だけのことでなくて機会を得て町民向けなど、議員はどうかわかりませんが門戸を広げて開催していく工夫もやっていきたいという狙いがあります。

●木村議長 他、ございませんか。ないようでありますので、以上を持ちまして、第6次斜里町行政改革大綱及び実施計画（行革推進会議諮問案）についての質疑を終了いたします。

以上で、本日の全員協議会を閉じます。

午後4時32分